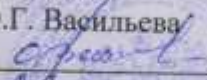
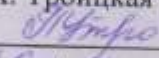


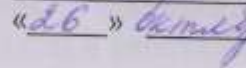
Директор МБОУ ДОД СЮТ
Устиновского района
г. Ижевска
О.Г. Васильева


«26» октября 2015 г.



Председатель ПК МБОУ
ДОД СЮТ
Устиновского района
г. Ижевска
Т.А. Троицкая


«26» октября 2015 г.



Изменения и дополнения к коллективному договору
(№ 15-102 (единый регистрационный номер 15-9566) от 11.09. 2015 г.
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Станции юных техников
Устиновского района г. Ижевска



2015 г.

Раздел «Общие положения».

Пункт 4.13 . Изложить в следующей редакции

Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

(ст. 128 ТК РФ)

Раздел «Оплата труда»

Включить пункт 5.13

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Включить в пункт 5.4. подпункт 5.4.5

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

(ст. 236 ТК РФ)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
Станции юных техников Устиновского района города Ижевска,
подведомственного Управлению образования Администрации города Ижевска
с 01 сентября 2015 года

I. Общие положения:

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей Станции юных техников Устиновского района города Ижевска (далее – Учреждение), подведомственного Управлению образования Администрации города Ижевска (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 « Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики, постановлением Администрации города Ижевска 19 ноября 2009 года № 1138 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, казенных учреждений муниципального образования «Город Ижевск», постановлением Администрации города Ижевска № 977 от 15 августа 2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.
2. Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, повышения заинтересованности работников в конечных результатах труда.
3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения, в том числе и работников, осуществляющих свою профессиональную деятельность в Учреждении.
4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
 - 2) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска;
 - 3) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Администрации города Ижевска, за счет всех источников финансирования;
 - 4) условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников организаций, учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.
8. Положение принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения:

1. Основные условия оплаты труда

1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников образования устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:
 - педагог дополнительного образования – 8 870 рублей
 - методист – 8 920 рублей
2. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.
3. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных тарифных разрядов в учреждении в соответствии с ЕТКС, что составляет: по 1 разряду – 5 965 рублей в месяц.

2. Выплаты компенсационного характера

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по итогам аттестации рабочего места, доплата устанавливается в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2) выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации и составляет 15%;

3) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях. По результатам аттестации рабочих мест работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается оплата в размере до 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством. Размер доплаты работникам учреждений за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения в пределах фонда оплаты труда.

3. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, руководство методическими комиссиями (далее – дополнительная работа).

4. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

5. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

6. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера

1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почётное звание;

выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;

выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания.

2. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

4. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

Ежемесячные доплаты за наличие ученой степени, ежемесячная надбавка за наличие ученого звания устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка и доплата за наличие ученой степени устанавливается с даты вступления в силу решения (приказа) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома доктора наук и кандидата наук.

4. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

1. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных организаций:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций.

4.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций

1. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций определяется путём умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

педагогов за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

2. Педагогическим работникам образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

III. Порядок и условия оплаты труда заместителей руководителей организаций, учреждений.

1. Заработная плата заместителям руководителя организации, учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливает руководитель учреждения.

1.3. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

1.4. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

1.6. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Доплаты и надбавки к должностному окладу руководителю МБОУ ДОД СЮТ Устиновского района производятся по приказу начальника Управления образования Администрации города Ижевска.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Городской думы города Ижевска о бюджете муниципального образования «Город Ижевск» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности.

2. Фонд оплаты труда работников организации, учреждения состоит из:
средств на выплату окладов рабочих, должностных окладов, ставок заработной платы;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

3. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов фонда оплаты труда. Для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера средства на выплаты компенсационного характера и окладов рабочих не учитываются.

4. Порядок тарификации педагогических работников образовательных организаций утверждается приказом руководителя учреждения.

V. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего характера.

1. Виды и размеры выплат стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом учебного года.

2. Размеры выплат стимулирующего характера могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

3. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены в следующих случаях:

- низкое качество работы;
- снижение результатов работы;
- уменьшение объема работы;
- изменение условий труда по интенсивности, сложности и напряженности.
- при выявлении существенных недостатков в деятельности работника СЮТ, к которым относятся:
 - а) нарушение Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных документов РФ, УР, города Ижевска, Управления образования, регламентирующих организацию деятельности образовательного учреждения;
 - б) нарушение Устава образовательного учреждения;
 - в) нарушение внутреннего трудового распорядка (опоздание, однократное отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение или некачественное исполнение приказов и распоряжений директора СЮТ, несоблюдение сроков отчетности, несоблюдение качества отчетности)
 - г) нарушение должностной инструкции работника;
 - д) нарушение коллективного трудового договора;
 - е) несоблюдение работником норм и правил (техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, правил противопожарной безопасности, правил антитеррористической безопасности);

ж) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса (родителей (законных представителей) обучающихся, совета учреждения, ответственного работника, назначенного приказом директора учреждения, представителя родительской общественности).

3) Основанием для снятия выплаты являются:

- приказ по учреждению о дисциплинарном взыскании за отчетный период;
- представление или докладная записка непосредственного руководителя работника, специалиста, ответственного работника, назначенного приказом директора учреждения, а также совета учреждения, представителя родительской общественности.

4. В соответствии с ТК РФ работник Станции должен быть предупрежден о снятие выплат стимулирующего характера не позднее, чем за два месяца.

5. В случае установления выплат стимулирующего характера на определенный срок подобное предупреждение не требуется: по истечению срока выплаты автоматически снимаются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

1. Выплаты компенсационного характера ПДО, методистам

	Наименование	Размер	Период действия	Категория работников образования
1.1.	<p>Заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • санитарно-гигиеническое состояние (еженедельная уборка); • ведение документации- паспорт учебного кабинета, журналы по ОТ, инструкции, образовательные и рабочие программы; • подготовка инструментов для практических работ, подготовка инструментов, оборудования, ТСО к лабораторным и практическим работам; • обеспечение надежной работы инструментов, оборудования и ТСО. • оформление кабинета. 	До 8%	Постоянно	ПДО
1.2.	<p>Руководство методическими комиссиями (МО, МС) СЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка плана работы МО; • подготовка программ педагогов дополнительного образования своего отдела к рецензированию; • оказание методической помощи педагогам дополнительного образования отдела; • организация и проведение районных мероприятий по профилю своего отдела вместе с ответственным методистом; • организация участия учащихся и педагогов дополнительного образования МО в различных конкурсах, выставках, соревнованиях, олимпиадах по данному направлению; • написание отчетов по проделанной работе. • научно- методическое обоснование направлений и содержания деятельности СЮТ в целом и детских объединений в частности; 	До 10%	Постоянно	ПДО Методисты, зам.дирек- тора по УВР

	<ul style="list-style-type: none"> планирование форм и направлений методической деятельности, анализ результатов работы; внутреннее рецензирование программ ПДО; анализ и систематизация дидактических и методических разработок; мониторинговые мероприятия по направлениям деятельности СЮТ.			
1.3.	За совмещение должностей			
1.4.	За расширение зоны обслуживания			
1.5.	Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.	До 4%	По результатам аттестации рабочих мест	ПДО Методисты Зам.директора

2. Выплаты стимулирующего характера ПДО, методистам

	Наименование	Размер	Период действия	Категория работников в образовании
I. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам прошлого учебного года: <ul style="list-style-type: none"> Регулярное участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, выставках, конференциях различного уровня; Участие в конкурсах педагогического мастерства городского, республиканского, Всероссийского и международного уровней; Участие в конкурсах методических разработок и их внедрение в учебный процесс; Публикации статей и методических разработок в печатной периодике республиканского, всероссийского и международного уровней, в т.ч. в сборниках по итогам научно-практических конференций; Подготовка и проведение обучающих семинаров и мастер-классов различных уровней. 	До 50%	Постоянно	ПДО
2.2.	Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по итогам прошлого учебного года: <ul style="list-style-type: none"> организация методической помощи педагогам по внедрению инновационных образовательных технологий в учебный процесс; разработка новых инновационных образовательных проектов на базе СЮТ; публикации статей и методических 	До 50 %	Постоянно	Методисты

	<p>разработок в печатной периодике республиканского, всероссийского и международного уровней, в т.ч. в сборниках по итогам научно-практических конференций;</p> <ul style="list-style-type: none"> • подготовка и проведение семинаров и мастер-классов различных уровней. 			
	II. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда			
2.3.	<p>За работу с обучающимися и родителями (их официальными представителями), а также мониторинг образовательного процесса (включая участие в конкурсах и иных мероприятиях) посредством сопровождения сайта СЮТ в Интернете по адресу: www.sjut18.rf</p> <ul style="list-style-type: none"> • размещение и обновление информации о творческих объединениях СЮТ; • размещение информации о мероприятиях СЮТ: Положения мероприятий, время, место и результаты проведения; • мониторинг промежуточной и итоговой аттестации обучающихся; • размещение информации об итогах участия обучающихся СЮТ в мероприятиях различного уровня; • размещение новостного блока, в т.ч. изменения нормативной документации <ul style="list-style-type: none"> • электронное обеспечение массовых мероприятий (электронная регистрация, протоколы, заявки, ведомости и другая документация) 	До 20%	Постоянно	ПДО
2.4.	<p>За организацию работы по профилактике дорожно-транспортных происшествий с обучающимися и детского травматизма на дорогах в связи со сложной организацией дорожного движения в непосредственной близости от СЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка безопасных маршрутов следования обучающихся на территорию СЮТ; • разработка паспорта дорожной безопасности СЮТ и внесение изменений в него в связи с появлениями новых маршрутов следования; • разработка и оформление методических пособий по ПДД для организации мероприятий с обучающимися СЮТ; • планирование и проведение мероприятий по ПДД в творческих объединениях; • поддержание связи с представителями ГИБДД; • организация и проведение выставок работ, демонстрирующих правила дорожного движения в целях пропаганды и предотвращения детьми нарушений Правил дорожного движения • оформление информационного стенда по 	До 10%	Постоянно	ПДО методисты

	ПДД для обучающихся.			
2.5.	<p>За организацию работы с обучающимися и сотрудниками СЮТ по профилактике и предупреждению чрезвычайных ситуаций, включая антитеррористические мероприятия и мероприятия по Гражданской обороне:</p> <ul style="list-style-type: none"> • регулярное проведение тренировочных эвакуаций по пожарной тревоге с обучающимися и сотрудниками СЮТ; • разработка и выпуск печатной продукции (буклеты, методички, листовки) для обучающихся СЮТ по правилам поведения в чрезвычайных ситуациях, включая антитеррор; • регулярное проведение бесед, анкетирования, викторин в творческих объединениях СЮТ по правилам поведения в чрезвычайных ситуациях, включая антитеррор; • регулярное внесение требуемых изменений в паспорт по ГО и ЧС; • разработка и оформление информационного стенда по ГО и ЧС для обучающихся и сотрудников СЮТ. 	До 20%	Постоянно	ПДО методисты
2.6.	За работу в экспериментальном режиме (при наличии Приказа руководителя учреждения, сторонней образовательной организации)	До 20%	Постоянно	ПДО, методисты
2.7.	<p>Организация и курирование работы и развития опорной площадки АОУ ДПО ИРО УР, СТЕМ-центра на базе СЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • разработка нормативно-правовой базы организации и работы опорной площадки; • разработка методического обеспечения площадки; • координация работы сотрудников СЮТ и ИПКиПРО, образовательных организаций города; • разработка новых инновационных образовательных проектов на базе опорной площадки 	До 50%	Постоянно	методисты
2.8.	Организация работы по обслуживанию компьютерной, множительной и оргтехники СЮТ, используемой в учебном процессе	До 25%	Постоянно	ПДО Методисты
2.9.	<p>За подготовку, организацию и проведение семинаров, олимпиад, фестивалей, конкурсов, выставок и других массовых мероприятий на уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> -района -города -республики -России -Международные 	От 5 до 50%	Разовая, за каждый месяц, в котором фактически проводилась работа и в пределах фонда оплаты труда.	ПДО
2.10	За организацию и курирование научно-методической работы.	До 25 %	Постоянно	Методисты

				зам.директора по УВР
2.11	<p>За организацию и курирование работы по технике безопасности и охране труда в целях профилактики травматизма обучающихся и сотрудников СЮТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация работы по аттестации рабочих мест; • регулярное проведение инструктажей по технике безопасности с обучающимися и сотрудниками СЮТ; • составление инструкций по охране труда и согласование их с представительным органом работников СЮТ; • ведение журналов инструктажей и соответствующей документации по работе с обучающимися и сотрудниками; • составление тематического плана и программы обучения по охране труда педагогических работников, рабочих, служащих и обучающихся; • обучение, инструктирование и проверка знаний по охране труда работников. <p>Инструктирование по охране труда обучающихся. Пропаганда охраны труда в СЮТ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ознакомление сотрудников СЮТ и обучающихся с основными положениями трудового законодательства Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда. • Проведение единых дней по Охране труда 	До 50%	Постоянно	Методисты ПДО
2.12	За выпуск статей в СМИ	До 50% от ставки	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО методисты
2.13	Проведение массовых мероприятий, праздников в творческом объединении, проведение экскурсий, проводимые во внеурочное время	До 10 %	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО
2.14.	За подготовку призеров (дипломантов) олимпиад конкурсов, выставок и других смотров технического творчества на уровне – независимо от количества призеров:			ПДО
2.14.1	<p>Международный</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 призовое место 	До 100 % 70 %		

	<ul style="list-style-type: none"> • 2 призовое место • 3 призовое место 	65 %		
2.14.2	<p>России</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 призовое место • 2 призовое место • 3 призовое место 	ДО 60 % 55 % 50 %		
2.14.3	<p>Республика:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 призовое место • 2 призовое место • 3 призовое место 	ДО 40 % 35 % 30 %		
2.14.4	<p>Город</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 призовое место • 2 призовое место • 3 призовое место 	ДО 25 % 20 % 15 %		
2.14.5	<p>Район</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 призовое место • 2 призовое место • 3 призовое место 	ДО 15 % 10 % 5 %		
2.15	За работу с группами обучающихся таких категорий как: инвалиды и (или) дети с ослабленным здоровьем, с девиантным поведением (при предоставлении выписки (копии) о состоянии здоровья из медицинского или образовательного учреждения)	До 10 %		ПДО
2.16	За организацию и проведение семинаров, олимпиад, конкурсов, выставок, конференций, смотров и других культурно-массовых и оздоровительных мероприятий на уровне: -района -города -республики	До 50%	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа и в пределах фонда оплаты труда.	Методисты
2.17	За участие в проведении семинаров, мастер-классов, олимпиад, фестивалей, конкурсов, выставок и других массовых мероприятий на базе СЮТ в зависимости от: • Количества и качества проведенной работы; От уровня проведенного мероприятия (района, города, республики, России, международном)	до 50%	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	Методисты
2.18	За подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, выставкам и другим смотрам технического творчества в зависимости от: • Количества представленных работ • Новизны • Качества представленных работ • От уровня проведенного мероприятия (района, города, республики, России, международном)	до 50%	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО
2.19	За высокие творческие и производственные	до 50%	Разовая, за	ПДО

	<p>достижения (участие педагогов дополнительного образования в выставках, смотрах, конкурсах, конференциях) в зависимости от:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Количества представленных работ • Новизны • Качества представленных работ <p>От уровня проведенного мероприятия (района, города, республики, России, международном)</p>		каждый месяц, в который фактически проводилась работа	
2.20	Организация летнего отдыха обучающихся СЮТ	До 25%	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО методисты
2.21	За разработку документации нормативно-правовой базы СЮТ.	До 50%	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	Методисты
2.22	<p>За выпуск образовательной печатной продукции для обучающихся и педагогов СЮТ, в т.ч. для развития учебного процесса, материально-технической и методической базы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оформление проектов обучающихся СЮТ для участия в мероприятиях различных уровней; • выпуск рекламной продукции и проведении PR-акций для привлечения, стимулирования интереса обучающихся к деятельности СЮТ и продвижения СЮТ на рынке образовательных услуг • изготовление методичек по материалам и разработкам педагогов СЮТ; • изготовление учебных и методических наглядных пособий для оптимизации учебного процесса. 	До 20% от ставки	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО методисты
2.23	За ремонт и обслуживание станков, приборов, оборудования СЮТ	до 50 % от ставки, в зависимости от количества и сложности работ	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа	ПДО методисты
2.24	За косметический ремонт и ремонт мебели СЮТ	До 50% , в зависимости от	Разовая, за каждый месяц, в который	ПДО методисты

		количес тва и сложнос ти работ	фактически проводилась работа	
2.25	За участие в государственно- общественном управлении СЮТ (согласно ст.30 ТК РФ); • организация социального партнерства; • работа с локальными актами учреждения; • выполнение представительской функции работников СЮТ.	до 10 %	Постоянно	ПДО Методист ы
Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда				
2.26	Работникам, награжденным знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»	До 15%	Постоянно	ПДО методисты

3. Выплаты стимулирующего характера младшему обслуживающему персоналу:

	Наименование	Размер	Период действия
I. Выплаты компенсационного характера			
3.1.	Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.	До 4 %	По результатам аттестации рабочих мест
II. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда			
3.2.	Организация работы по благоустройству учебных кабинетов, мест массового пребывания учеников и территории СЮТ в рамках Правил благоустройства города Ижевска	До 30 % от ставки	Постоянно
3.3.	Выплаты по каждому виду работ: • стирка портьер, гардин; • уборка строительного мусора; • покраска стен, полов, окон, оборудования; • утепление окон; • переноска тяжестей; • экстренное устранение аварий; • выполнение важных срочных работ; • уборка прилегающей территории от мусора, снега, грязи;	До 100% от ставки	Разовая, за каждый месяц, в который фактически проводилась работа

<ul style="list-style-type: none"> • стирка спецодежды; • мелкий ремонт оборудования и инвентаря; • ремонт сантехнического оборудования. • криминогенность 		
--	--	--

4. Выплаты для заместителей директора по УВР и АХР

	Наименование	Размер	Период действия
I. Выплаты компенсационного характера			
4.1.	За совмещение профессий (должностей); - организация работы по делопроизводству в связи с отсутствием ставки секретаря по штатному расписанию	До 50 %	Постоянно
4.2.	За руководство методическими комиссиями (МС) СЮТ	до 10 %	Постоянно
Выплаты стимулирующего характера. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:			
4.3.	Организация работы по подготовке учреждения к новому учебному процессу для обучающихся; Обеспечение содержания учреждения в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; Организация соблюдения требований пожарной безопасности. Содержание в исправном состоянии: средств пожаротушения, электропроводки, электроприборов.	до 50%	Постоянно
4.4.	За работу, направленную на развитие организации, учреждения, высокую результативность и качество работы, напряжённость, интенсивность труда: - организация работы в рамках сетевого партнерства с образовательными и иными (культуры, промышленными) учреждениями и организациями, - курирование работы по сетевому взаимодействию с образовательными и иными (культуры, промышленными) учреждениями и организациями, - обеспечение условий осуществления сетевого партнерства	до 60%	Постоянно
4.5.	Организация и курирование работы и развития инновационно-экспериментальной площадки АОУ ДПО ИРО УР, УО администрации города Ижевска на базе СЮТ:	До 50 %	Постоянно

	<ul style="list-style-type: none"> • разработка нормативно-правовой базы организации и работы инновационной и экспериментальной/ стажерской площадки; • разработка методического обеспечения площадки; • координация работы сотрудников СЮТ и АОУ ДПО ИРО УР, Управления образования, образовательных организаций города; • разработка новых инновационных образовательных проектов на базе инновационной/ экспериментальной/ стажерской площадки 		
II. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда			
4.6.	<p>За работу с обучающимися и родителями (их официальными представителями) на образовательном портале УР по адресу http://ciur.ru/:</p> <ul style="list-style-type: none"> • размещение нормативно-правовых документов образовательного учреждения • размещение нормативно-правовой документации и изменений к ним; • мониторинг информации на сайте; • размещение образовательных программ, планов, их мониторинг. 	до 50 %	Постоянно
4.7.	Обеспечение условий в организации и проведении мероприятий политехнической направленности регионального, республиканского, муниципального уровней	До 10%	Постоянно для заместителя директора по АХР
4.8.	Организация работы по обслуживанию компьютерной, множительной и оргтехники СЮТ, используемой в учебном процессе	До 25%	Постоянно
4.9.	Работникам, награжденным знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»	До 15%	Постоянно
4.10	<p>За участие в государственно-общественном управлении СЮТ (согласно ст.30 ТК РФ);</p> <ul style="list-style-type: none"> • организация социального партнерства; • работа с локальными актами 	До 10%	Постоянно

	учреждения; • выполнение представительской функции работников СЮТ.		
--	---	--	--

Выплаты устанавливается на срок не более одного года по приказу директора учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для сотрудников производятся независимо от количества отработанного времени.

Пронумеровано и прошнуровано 19
(Девети клас)

Страниц
Директор МБОУ ДОД СЮТ Устиновского района
О.Г. Васильева справка

